

6. 9. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Poškození pracovním úrazem pobírající rentu už nebudou tratit na zvyšování minimální mzdy

Novela příslušných zákonů zajišťuje, že se renty za zdraví poškozené při práci (náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti) už nebudou při valorizaci minimální mzdy těm, kdož nesehnali nové zaměstnání, snižovat. A to doslova na poslední chvíli. Totiž nebýt změny zákona, tak se renty poživatelům - uchazečům o zaměstnání nadále snižují, a to možná i těm, kterým se dosud nesnižovaly, protože Nejvyšší soud se vyslovil pro snižování renty o aktuální, valorizovanou výši minimální mzdy a ne jen o tu původní, ve výši, kdy se stal poškozený nezaměstnaným.

Pracovní úraz či nemoc z povolání si často vynutí přechod zaměstnance na hůře placenou práci nebo dokonce poškozený ztratí schopnost pracovat a vydělávat si zcela. Zaměstnanci se proto přiznává pravidelné odškodnění - renta v podobě náhrady za ztrátu na výděleku příslušející po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání resp. při uznání invalidity z uvedených důvodů, a to ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody, kterého poškozený dosahoval před pracovním úrazem či nemocí z povolání v původním zaměstnání, a stávajícím výdělkem v současném povolání, dosahovaném po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání, a to s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

## Jak se renta počítá

Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výděleku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se však nepřihlíží. Dosahuje-li naopak zaměstnanec ze své viny nižšího výděleku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

Výše náhrady se tedy počítá podle této rovnice:

**RENTA = PŘÍJEM PŘED ÚJMOU NA ZDRAVÍ - PŘÍJEM PO SKONČENÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI NEBO PŘIZNÁNÍ INVALIDNÍHO DŮCHODU + INVALIDNÍ DŮCHOD**

Pokud se ale poškozený i s podlomeným zdravím snaží a i přes handicap jeho výdělek dosahovaný po skončení pracovní neschopnosti nebo přiznání invalidního důchodu poklesl méně, ale jen proto, že vykazuje zvýšené pracovní úsilí (pracuje přesčas, přivydělává si atp.), k výděleku dosaženému právě takovým zvýšeným pracovním úsilím se nepřihlíží, tento se mu do aktuálního výděleku nezapočítává. Tento přístup vystihuje následující rovnice:

**RENTA = PŘÍJEM PŘED ÚJMOU NA ZDRAVÍ - PŘÍJEM PO PN NEBO PŘIZNÁNÍ ID - VÝDĚLEK ZE ZVÝŠENÉHO PRACOVNÍHO ÚSILÍ + INVALIDNÍ DŮCHOD.**

Jestliže ale zaměstnanec dosahuje svým zaviněním, tedy nikoliv v důsledku zdravotního omezení, nižšího výděleku než jiní zaměstnanci vykonávající srovnatelnou práci, pak se postupuje podle této

rovnice:

$$\text{RENTA} = \text{PŘÍJEM PŘED ÚJMOU NA ZDRAVÍ} - \text{PŘÍJEM SROVNATELNÝ} + \text{INVALIDNÍ DŮCHOD}$$

Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna zaměstnavatelem, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si zaměstnanec bez vážných důvodů opomenul vydělat.

V takových případech se postupuje podle těchto zjednodušeně vyjádřených rovnic:

$$\text{RENTA} = \text{PŘÍJEM PŘED ÚJMOU ZDRAVÍ} - \text{ZAJIŠTĚNÝ PŘÍJEM Z NABÍDNUTÉ, ALE ODMÍTNUTÉ PRÁCE} + \text{INVALIDNÍ DŮCHOD}$$

$$\text{RENTA} = \text{PŘÍJEM PŘED ÚJMOU NA ZDRAVÍ} - \text{PŘÍJEM OPOMENUTÝ} + \text{INVALIDNÍ DŮCHOD}$$

### **Když poškozený nesežene nové pracovní uplatnění**

V případě, že se poškozený zaměstnanec, jemuž je vyplácena náhrada za ztrátu na výdělků (renta), stane např. v důsledku ukončení zaměstnání uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, tak je mu renta i nadále poskytována ve stejné výši i v době, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podle ust. § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Problém však nastává v případě, že poškozenému zaměstnanci před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhrada poskytována nebyla. **V případě, že se poškozený stane uchazečem o zaměstnání, chybí zde tzv. pouřazový výdělek, tedy výdělek, který by se pro účely stanovení renty, porovnával s výdělkem před vznikem škody. Proto je pro případy, že je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, zákonem stanovena fikce výdělků ve výši minimální mzdy. Podle ust. § 271b odst. 3 věty první zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. V praxi je přitom sporné, zda se má v tomto případě při výpočtu náhrady vycházet z aktuální výše minimální mzdy, nebo z výše minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud se počítá s aktuální výši minimální mzdy, tak se může stát, že renta, která by měla s ohledem na všeobecný nárůst cen a mezd vrůst, naopak klesne.**

**Novela zákoníku práce a zákona o vojácích z povolání a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů tento problém, který jsme popsali 9. 4. 2018 v článku Aby se náhrada za ztrátu na výdělků při současné valorizaci minimální mzdy už poškozeným nesnižovala, řeší, neboť nadále se jako fiktivní výdělek uchazeči o zaměstnání, který je zároveň požívatelem renty (náhrady), bude jako (fiktivní) příjem započítávat minimální mzda ve výši „platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“. Ke zvýšení náhrad u těch poživatelů, kterým byla dosud počítána aktuální, valorizovaná, výše minimální mzdy (a nově bude počítána původní výše minimální mzdy) dojde od dne účinnosti novely. Novelizační zákon přitom nabývá účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení. Jestliže se tedy stihne jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů ještě v srpnu 2018, bude účinný od 1. října 2018 (pokud k vyhlášení předpisu dojde až v**

**září 2018, bude účinný od 1. listopadu 2018).[1]**

## **Kdo si polepší a kdo ne**

Poškozeným se však částky, které jim v důsledku zvyšování minimální mzdy vyplaceny nebyly, vracet zpětně nebudou, ale od nabytí účinnosti zákona jim již bude zohledněna výše minimální mzdy, která byla pro každého jednotlivého poškozeného zaměstnance platná v den, kdy byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud tedy byla počítána aktuální výše minimální mzdy, ačkoliv se poškozený stal uchazečem o zaměstnání v době, kdy byla nižší úroveň minimální mzdy, tak bude renta navýšena. Pokud po dobu registrace úřadem práce nedošlo k navýšení minimální mzdy nebo úrazová pojišťovna zohledňovala onu původní výši minimální mzdy, tak k navýšení renty nedojde.

## **Nejspíš neuspějí ani ti, kdož řešili problém soudní cestou**

Lze důvodně předpokládat, že ani ten poškozený, který uplatnil svůj nárok na navýšení renty resp. vyplacení doplatku k rentě soudní cestou, neuspěje. Nejvyšší soud ČR totiž zaujal názor, že správný – právně konformní přístup spočíval dosud v započítávání minimální mzdy v její aktuální, tedy valorizované výši.

Kdyby tedy nebylo změny zákona, mohlo by se stát, že nejen, že by se nedočkali zvýšení renty ti, kterým je vyplácena v nižší výši, než odpovídá nové právní úpravě, ale i těm, kterým byla vyplácena ve vyšší úrovni, odpovídající pro poživitele příznivějšímu výkladu dosavadní právní úpravy a nové právní úpravě, by mohla být snížena. Snižování náhrady (renty) o aktuální výši minimální mzdy totiž dosud uplatňuje, jak ostatně bude vidno z následně popsání případu, projednávaného Nejvyšším soudem ČR, z něhož vzešel naznačený judikaturní výklad, Česká pojišťovna, a.s., zatímco druhá úrazová pojišťovna - Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, již nějakou dobu fiktivní výdělek uchazečům o zaměstnání v důsledku valorizace minimální mzdy podle svého sdělení nenavýšuje, tedy náhradu o valorizovanou výši minimální mzdy nesnižuje, vychází tedy z původní výše minimální mzdy z doby, kdy se poškozený poživatel renty (náhrady) stal uchazečem o zaměstnání. Ovšem nebytí novely judikaturní výklad NS ČR by mohl vést ke snižování náhrad (rent) i u této pojišťovny.

## **Jak řešit dosavadní sporné případy**

Nejvyšší soud ČR, který pod spis. zn. 21 Cdo 472/2018 řešil spor zaměstnance se zaměstnavatelem, za vedlejšího účastenství úrazové pojišťovny, konkrétně, jak už bylo implicitně naznačeno, České pojišťovny, a.s., ve svém rozsudku ze dne 16. 5. 2018, totiž vyložil, že vzhledem k tomu, že minimální mzda vyjadřuje výdělek, který by poškozený zaměstnanec dosahoval (mohl dosáhnout) v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdyby mu to umožnil trh práce, je nutné při určení výše minimální mzdy pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu někdejšího ust. § 371 odst. 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2015 resp. ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 10. 2015, vždy vycházet z nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době, za jakou je náhrada za ztrátu na výděleku požadována, neboť právě takovou mzdu (plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) by si poškozený zaměstnanec mohl v daném období jako nejnižší možnou vydělat. Stručně řečeno: Nejvyšší soud vyložil, že je třeba zohledňovat aktuální valorizovanou výši mzdy.

## **Příklad z judikatury**

NS ČR proto při řešení projednávaného sporného případu určil, že pro stanovení výše náhrady za

ztrátu na výdělků žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2014 je třeba postupovat podle nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění účinném v době od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014, pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2015 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2015 a pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2016 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016.

Pro invalidy platily ovšem snížené sazby minimální mzdy, tudíž nižší snižování

Současně NS ČR v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 472/2018, ze dne 16. 5. 2018, uvedl, že je-li poživatel renty (náhrady) osobou, pro kterou byly stanoveny dříve v ust. § 4 nařízení vlády o minimální mzdě snížené sazby minimální mzdy, což byly m. j. právě poživatelé invalidních důchodů - přičemž je třeba vzít v úvahu, že poživatel renty (náhrady) v drtivé většině poživatелеm invalidního důchodu je - odčítat pouze onu (aktuální) sníženou sazbu minimální mzdy a nikoliv základní sazbu minimální mzdy. (NS ČR již v minulosti dovodil, že za výdělek po pracovním úraze (po zjištění nemoci z povolání) se považuje ve smyslu ust. § 371 odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce - tedy nyní ve smyslu ust. § 271b odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce - výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2014, spis. zn. 21 Cdo 29/2013).

### **Zvýšení snížených sazeb a jejich zrušení mohlo nezaměstnané poškodit**

Snížené sazby minimální mzdy se momentálně na rozdíl od dřívější neuplatňují. S účinností od 1. ledna 2013 došlo ke sjednocení sazeb a zrušení odlišné (nižší) sazby minimální mzdy pro poživatele invalidních důchodů z důvodu jejich omezeného pracovního uplatnění. Snížené sazby měly původně přispět k tomu, aby zaměstnavatelé více zaměstnávali pracovníky se zdravotním handicapem, avšak byly záhy shledány diskriminačními. Nicméně za pouhých 7 měsíců účinnosti jednotné úpravy minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy byly snížené sazby při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance znovu obnoveny, když se další valorizace sazeb minimální mzdy s účinností od 1. srpna 2013 na poživatele invalidních důchodů nevztahovala. Mělo jít jen o dočasné opatření. Avšak ani další valorizace s účinností od 1. ledna 2015 se nedotkla sazeb pro poživatele invalidních důchodů. Týkala se jich až valorizace od 1. ledna 2016. Nicméně stále minimální mzda pro invalidní důchodce zaostávala za standardní výší - v roce 2016 např. činil rozdíl 600 Kč měsíčně (základní sazba minimální mzdy 9900 Kč měsíčně a snížená pro poživatele invalidních důchodů 9300 Kč měsíčně.) Od 1. ledna 2017 byly snížené sazby minimální mzdy zrušeny, a proto také valorizace minimální mzdy k tomuto datu pro poživatele invalidních důchodů, která výší několik let zaostávala za základní úrovní minimální mzdy, byla rasantní, neboť se jich týkala jak obecná valorizace, tak došlo i k dorovnání výše sazby. Ovšem právě vysoký nárůst minimální mzdy mohl určité kategorie zaměstnanců potěšit a zvýhodnit, zatímco určité kategorie osob - poživatele náhrad (rent), které jsou jim snižovány o aktuální úroveň minimální mzdy, poškodit.

### **Je třeba vycházet z pracovních možností s ohledem na zdravotní stav**

Dále NS ČR vyložil, že základní sazba minimální mzdy (nebo dříve i snížená sazba minimální mzdy) se použije pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Jestliže je poškozený zaměstnanec schopen vykonávat jinou vhodnou práci jen v kratší pracovní době (na zkrácený pracovní úvazek), odpovídá smyslu a účelu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, aby se k této snížené pracovní schopnosti přihlédlo a aby se vycházelo ze sazby minimální mzdy při jiné délce pracovní doby. Je proto třeba vycházet z ust. § 5 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě:

Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době. Proto kupř. zaměstnanci, který je schopen vzhledem ke svému zdravotnímu omezení pracovat pouze na poloviční úvazek, má být při stanovení renty (náhrady) minimální mzda pouze ve výši poloviny.



### **Richard W. Fetter,**

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1]Dodatečná upřesňující poznámka: Zákon č. [181/2018](#) Sb. byl vyhlášen v částce č. 88 dne 16. srpna 2018, účinnosti tedy nabývá 1. října 2018.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)